

The Role of Job Person Fit in Reducing Turnover Intention Through Managing Work Stress in Property Companies

[Peran Job Person Fit Dalam Menurunkan Turnover Intention Melalui Pengelolaan Stress Kerja Pada Perusahaan Property]

¹⁾Lailatu's Syukriyah* · ²⁾Rifdah Abadiyah

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : rifdahabadiyah@umsida.ac.id), ¹

Abstract. *A number of previous studies have shown that high employee turnover is caused by several factors. Employee turnover is preceded by the intention to change. Turnover intention is predicted to be influenced by leadership and job person fit. This research uses a quantitative approach that aims to determine the effect of leader role fit and job person fit on employee turnover intention through job stress. The sample used by researchers is all employees who work in the company totaling 100 people. The sampling technique used Systematic Random Sampling technique, the data source of this research is by distributing questionnaires as primary data. The results showed that the leadership variable had a positive and significant effect on turnover intention, the job person fit variable had a positive and significant effect on turnover intention and the work stress variable had a negative and significant effect on turnover intention. The conclusion of this study states that work stress variables do not mediate the influence of leadership variables and job person fit variables on turnover intention.*

Keywords : *Leadership; Job Person Fit; Work stress; Turnover Intention*

Abstrak. *Sejumlah riset terdahulu membuktikan bahwa turnover karyawan yang tinggi disebabkan oleh beberapa faktor. Pergantian karyawan didahului oleh niat untuk berubah. Turnover intention diprediksi karena dipengaruhi oleh kepemimpinan dan job person fit. Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian peran pemimpin dan job person fit terhadap turnover intention karyawan melalui stress kerja. Sampel yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Systematic Random Sampling, sumber data penelitian ini dengan penyebaran kuesioner sebagai data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, variabel job person fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dan variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Simpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel stress kerja tidak memediasi pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel job person fit terhadap turnover intention.*

Kata Kunci : *Kepemimpinan; Job Person Fit; Stres Kerja; Turnover Intention*

I. PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis di era globalisasi saat ini semakin ketat. Perusahaan yang sukses dipengaruhi oleh kualitas sumber daya yang kompeten, sehingga dapat mengurangi turnover. Dengan berkembangnya perusahaan, muncul berbagai macam permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Ketidakpuasan kerja yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja adalah hal yang umum terjadi di tempat kerja. Menurut [1] bahwa niat berpindah pekerjaan merupakan keputusan sukarela karyawan, yang merupakan reaksi terhadap perasaan yang timbul dalam diri individual. Salah satu faktor yang mempengaruhi variable *turnover intention*, yaitu variable *Leadership, Person-Job Fit, Work Stress* [2].

Hubungan turnover intention karyawan sangat erat kaitannya dengan stres kerja. Menurut [3], bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki niat yang tinggi juga untuk berhenti dari pekerjaannya. Faktor ini disebabkan perusahaan mendesak pekerjaan yang harus diselesaikan atau ketidaksesuaian dengan pekerjaan yang

ditugaskan. Masalah klasik di masa lalu di tempat kerja dan di keluarga adalah menghadapi stres. Stres kerja adalah keadaan emosional yang tertekan karena pekerjaan. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (demand) dan sumber daya (resources). Fenomena karyawan stres dapat bermanifestasi secara fisik dan mental, merasa cemas dan khawatir berlebihan terhadap orang stres. Stres juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik seseorang, seperti: mengalami tekanan darah tinggi dan insomnia [4]. Perusahaan perlu mempelajari lebih dalam tentang meja kerja masing-masing karyawan agar terhindar dari stres, karena stres kerja dapat berdampak positif dan signifikan terhadap turnover intention [5].

Faktor yang mempengaruhi niat berpindah adalah kepemimpinan [6]. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing dan mengendalikan orang lain dalam pekerjaan mereka. Menurut argumen lain [7], kepemimpinan mempengaruhi karyawan secara negative, karena pemimpin tidak memberikan intruksi yang jelas dalam mengatur dan bekerja sama diantara bawahan, tidak adil dan menghormati karyawannya atau tidak mendukung tujuan. Untuk mencapai turnover yang rendah, kepemimpinan memegang peran penting dalam pencapaian turunny turnover agar karyawan tetap bertahan untuk bekerja. Menurut penelitian sebelumnya [8], keputusan atau tindakan yang adil dan bijaksana dapat memastikan karyawan menikmati pekerjaannya dengan penuh percaya diri dan tanggung jawab penuh, yang meningkatkan produktivitas dan kreativitas setiap karyawan. Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap niat berpindah, artinya semakin baik pemimpin perusahaan memberikan arah, semakin baik karyawan mempertahankan kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi turnover intention adalah job person fit. Person Job Fit adalah kesesuaian antara keterampilan karyawan dengan karakteristik pekerjaan. Antara pekerjaan dan pengetahuan, indikator yang dituju dalam tugas bukan bagaimana perusahaan bekerja. Kemampuan kerja seseorang mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Dampaknya adalah kemampuan untuk mempengaruhi kepemimpinan, beban kerja dan niat berpindah. Fenomena job person fit dianggap sebagai kesesuaian karyawan untuk bekerja dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Berdasarkan penelitian terdahulu [9], keterampilan yang dimiliki karyawan dan dihargai oleh manajer membuat karyawan bangga dengan apa yang mereka tawarkan kepada perusahaan. Dengan itu person job fit berpengaruh terhadap turnover [10].

Fenomena yang sering terjadi meningkatnya turnover pada perusahaan, dalam tahun ke tahun ini mengidentifikasi bahwa turnover bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor alam, karena tabel menunjukkan bahwa jumlah karyawan mengalami fluktuasi. Namun beberapa tahun belakangan ini perusahaan membutuhkan karyawan untuk mengisi kekosongan posisi karena turnover tetapi tidak banyak yang direkrutmen [9]. Adapun jumlah turnover karyawan dalam 3 tahun terakhir dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Turnover Karyawan PT Indraco

Tahun	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Presentase
2021	51	30	12	69	17,00%
2022	69	29	12	86	21,00%
2023	86	14		100	25,00%

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa data mengalami fluktuasi terjadi atas keinginan untuk pekerjaan yang lebih baik. Pertumbuhan fluktuasi diimbangi dengan pertumbuhan tenaga kerja tidak tetap (PKWT). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berusaha meningkatkan kapasitas tenaga kerja dengan menggunakan metode *negative growth*, yang menunjukkan aspek produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi jumlah karyawan pada suatu perusahaan, maka semakin sering terjadi pada perusahaan tersebut yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan [2].

Penelitian dibelakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu yang dapat penulis gunkana sebagai peluang dalam penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Dalam penelitian [6] menyimpulkan bahwa variabel terikat kepemimpinan terhadap turnover dapat meningkatkan turnover terjadi secara signifikan. Namun pada penelitian menurut [11] kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover. Penelitian menurut [5], variabel terkait job person fit terhadap turnover berpengaruh negative. Namun, bertolak belakang pada penelitian menurut [8], menyatakan job person fit berpengaruh terhadap turnover intention. Untuk mengatasi inkonsistensi hasil -hasil penelitian terdahulu maka, dibutuhkan adanya pendekatan kontinjensi dengan cara memasukkan

variabel lain yang mungkin mempengaruhi hubungan kepemimpinan dan job person fit dengan turnover intention. Variabel yang diperkirakan dapat mempengaruhi hubungan kepemimpinan dan job person fit dengan turnover intention adalah stres kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu mengenai inkonsistensi hasil penelitian untuk diteliti lebih lanjut. Bentuk respon yang sudah terjadi, maka permasalahan ini layak untuk dilakukan penelitian yaitu mengetahui pengaruh kepemimpinan dan job person fit terhadap turnover intention karyawan melalui stres kerja pada PT Indraco Sidoarjo. Untuk dapat diantisipasi dalam mempersiapkan perubahan untuk menuju perbaikan industry yang lebih efektif dan efisien.

Berlandaskan uraian latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini adalah menganalisis mengapa terjadi pengaruh kepemimpinan terhadap turnover intention, mengapa terjadi pengaruh job person fit terhadap turnover intention, mengapa terjadi pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja, mengapa terjadi pengaruh job person fit terhadap stres kerja, mengapa terjadi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention, mengapa terjadi pengaruh kepemimpinan terhadap turnover intention melalui stres kerja, mengapa terjadi pengaruh job person fit terhadap turnover intention melalui stres kerja pada perusahaan properti.

Kategori SDGs : berdasarkan paparan pendahuluan, penelitian ini sesuai pada kategori *Sustainable Development* pada point 8 Decent Work and Economic Growth yaitu Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi.

II. LITERATUR RIVIEW

Turnover Intention

Secara umum, niat berpindah mengacu pada intensitas keinginan individual untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan. Banyak faktor lain yang mempengaruhi kemauan karyawan untuk keluar dari perusahaan, seperti kurangnya komunikasi tentang upaya karyawan untuk memajukan perusahaan, stres kerja yang tinggi dan tercapainya kepuasan karyawan yang didapat [12].

Di dalam suatu perusahaan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi [13]. Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi niat berpindah, seperti stres kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kepemimpinan otentik, dan keterlibatan [14]. Turnover intention menurut [15], terdapat indikator-indikator dalam job person fit antara lain:

- a. Adanya keinginan atau pindah pekerjaan yang baru
- b. Mencari pekerjaan lain
- c. Benefit yang tidak sesuai
- d. Adanya ketidaknyamanan dengan pekerjaan

Dengan demikian, niat berpindah adalah sejauh mana seorang karyawan secara sukarela meninggalkan organisasi dan meningkatkan organisasi karena daya tarik pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Turnover intention sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, termasuk: [16], [10], [17].

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut [6] merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain, suatu kekuatan yang mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antar manusia yaitu hubungan pengaruh dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan pengikut, karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Kekuatan pemimpin mempengaruhi pengikut, mereka secara spontan mematuhi pemimpin. Kepemimpinan menurut [6], terdapat beberapa indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Bersikap yang sama kepada semua karyawan
- b. Bersikap menghargai atas keputusan setiap pekerja
- c. Mendukung Tujuan bersama
- d. Menciptakan rasa aman untuk karyawan

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok sedemikian rupa sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Kepemimpinan pada dasarnya menyangkut perilaku seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui interaksi yang baik berdasarkan hubungan kerjasama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah suatu proses yang digunakan oleh seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan yang diharapkan, mengacu pada perilaku yang ditunjukkan seseorang atau lebih individu dalam kelompok, membantu kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya, termasuk: [18], [8], [19].

Job Person Fit

Secara umum kesesuaian seseorang terhadap pekerjaan berarti kesesuaian antara karakteristik individu (kemampuan, kepribadian, pengalaman) dengan karakteristik pekerjaan. Semakin tepat kedua hal tersebut, semakin besar produktivitas, kepuasan dan pencapaian individu tersebut dalam pelaksanaan tugas.

Kesesuaian karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pemilihan calon karyawan dan proses seleksi karyawan [9]. Ketika kandidat memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keterampilan mereka, dan perusahaan dapat menempatkan mereka pada posisi yang tepat, maka terciptalah harmoni. Karakteristik dan keterampilan individu penting untuk mencapai keharmonisan.

Kesesuaian kerja individu berpengaruh positif karena individu melakukan yang terbaik dan merasa senang dan puas bekerja dalam bidang kompetensinya, yang juga mempengaruhi sikap dan perilaku kerja seperti kepuasan kerja, partisipasi kerja, beban kerja rendah dan turnover. Menurut [20], terdapat indikator-indikator dalam job person fit antara lain:

- a Kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
- b Kesesuaian antara pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki
- c Adanya rasa senang terhadap pekerjaan
- d Kesesuaian antara pekerjaan dengan pengalaman yang dimiliki

Menurut [9] menambahkan bahwa karyawan dengan kompetensi yang tepat dengan pekerjaan dan organisasi akan menunjukkan efisiensi kerja mereka, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan, dimana karyawan merasa terikat dengan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Job person fit sudah diteliti banyak oleh peneliti sebelumnya, termasuk: [8], [21]

Stress kerja

Stres adalah perasaan yang timbul akibat adanya rasa tertekan yang dialami oleh setiap karyawan. Stres tidak selalu buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Stres yang dialami karyawan memberikan dampak yang sangat negatif bagi perusahaan, karena stress yang dialami karyawan dapat menyebabkan kerugian perusahaan yang relative diperhitungkan.

[18] menyatakan bahwa aspek dalam stres kerja berasal dari stres kerja yang dialami oleh karyawan ada 3, antara lain: faktor organisasi, faktor lingkungan dan faktor individu. Stres juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal seperti kelelahan, masalah, tanggung jawab yang besar, hilangnya semangat. Menurut [5], terdapat beberapa indikator dalam stress kerja sebagai berikut:

- a. Mudah tersinggung oleh rekan kerja
- b. Atasan tidak memberikan instruksi yang jelas
- c. Pekerjaan beresiko tinggi
- d. Beban kerja yang berlebihan

Stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya niat berpindah. Stres kerja sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya, termasuk: [22], [23], dan [4].

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh kebenaran ilmiah dan hasil pengetahuan dengan bantuan metode penelitian yang sudah diterapkan. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode deskriptif dalam penelitian kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik suatu populasi atau sampel dengan mengumpulkan dan menganalisa data secara numerik dengan menggunakan gambaran yang jelas tentang variabel yang sedang diteliti [24]. Penelitian ini menggunakan systematic random sampling (SRS) atau teknik penarikan sampel acak sistematis adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan anggota populasi yang mendapatkan nomor urut [25].

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Kawasan perusahaan Jl. Pahlawan No. 1 (Sidoklumpuk), Kec. Sidoarjo, Jawa Timur 61213, Indonesia.

Populasi dan Sampel

Menurut [26], populasi adalah keseluruhan sumber data yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan sampel penelitian ini adalah bagian dari karyawan PT Indraco Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode probability.

Probability sampling menurut [25] adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan teknik sampling total, sampling jenuh (sampling total) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka ditentukan jumlah sampel 100 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner untuk data primer dan data sekunder. diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami media lain. Penyebaran kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden bisa melalui kertas ataupun online. Menurut [25], kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Informasi pengukuran data dengan memberikan skor antara lain: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5).

Teknik Analisis Data

Pengujian data dilakukan dengan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Dengan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji path analysis. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau karakteristik atau nilai seseorang, objek atau aktivitas yang menerapkan variasi tertentu. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen dengan variabel penghubung/antara (variabel intervening). Menurut [27] variabel independent (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya suatu variabel dependen. Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel antara (variabel intervening) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen sebagai hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur [28]. Dalam penelitian ini tugas operasional variabel adalah untuk mengetahui definisi dari variabel yang diteliti, yang kemudian digunakan dalam kuesioner penelitian dan selanjutnya dilakukan analisis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini [29]. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

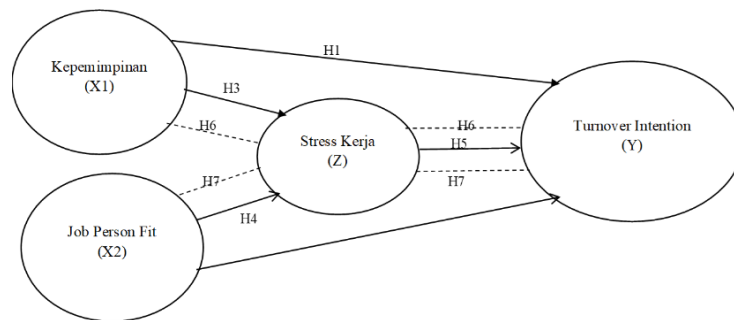
1. Kepemimpinan (X1)
Kepemimpinan adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku yang lain kearah pencapaian tujuan tertentu [30]. Secara operasional kepemimpinan dapat diukur melalui indikator antara lain:
 - a. Bersikap yang sama kepada semua karyawan
 - b. Bersikap menghargai atas keputusan setiap pekerja
 - c. Mendukung Tujuan bersama
 - d. Menciptakan rasa aman untuk karyawan
2. Job Person Fit (X2)
Person Job Fit adalah kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan pekerjaan yang akan dilakukan [31]. Secara operasional job person fit dapat diukur melalui indikator antara lain:
 - a. Kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
 - b. Kesesuaian antara pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki
 - c. Adanya rasa senang terhadap pekerjaan
 - d. Kesesuaian antara pekerjaan dengan pengalaman yang dimiliki
3. Turnover Intention (Y)
Turnover Intention adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya [15]. Secara operasional niat berpindah dapat diukur melalui indikator antara lain:
 - a. Adanya keinginan atau pindah pekerjaan yang baru
 - b. Mencari pekerjaan lain
 - c. Benefit yang tidak sesuai
 - d. Adanya ketidaknyamanan dengan pekerjaan
4. Stress Kerja (Z)

Stres kerja merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang [22]. Secara operasional stress kerja dapat diukur melalui indikator antar lain:

- Mudah tersinggung oleh rekan kerja
- Atasan tidak memberikan instruksi yang jelas
- Pekerjaan beresiko tinggi
- Beban kerja yang berlebihan

Kerangka Konseptual

Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention (Y) sebagai variabel terikat. Sedangkan Kepemimpinan (X1) dan Job person fit (X2) sebagai variabel bebas dan Stress Kerja (Z) sebagai variabel antara/intervening. Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan pembahasan diatas, peneliti menyimpulkan beberapa hipotesis yaitu:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Turnover Intention.
 H2: Job Person Fit berpengaruh terhadap Turnover Intention.
 H3: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Stres Kerja.
 H4: Job Person fit berpengaruh terhadap Stres Kerja.
 H5: Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention.
 H6: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja.
 H7: Job Person Fit berpengaruh melalui terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskriptif Karakteristik Responden

Diketahui jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 66%. Untuk usia responden didominasi usia 19-25 sebanyak 35%. Tingkat pendidikan didominasi oleh jenjang SMA/SMK. Masa lama bekerja didominasi selama 4 -6 Tahun sebanyak 46%. Status pekerjaan didominasi oleh karyawan kontrak sebanyak 93%

Tabel 2. Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Pria	66	66%
Wanita	34	34%
Usia		
19-25	35	35%
26-32	28	28%
33-40	20	20%
41-48	7	7%
49-56	10	10%
Pendidikan		
S2	1	1%
S1	49	49%
SMA/SMK	50	50%

Lama Bekerja		
1-3 Tahun	41	41%
4-6 Tahun	46	46%
7-9 Tahun	5	5%
10-12 Tahun	7	7%
13-16 Tahun	1	1%
Status Pekerjaan		
Karyawan Tetap	7	7%
Karyawan Kontrak	93	93%

Sumber: Output SPSS versi 25

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menginterpretasikan nilai rata-rata / mean dari setiap indikator variabel guna untuk memberikan persepsi responden mengenai masing-masing indikator. Adapun kategori penilaian atas setiap indikator dengan ketentuan sebagai berikut:

- Rendah: nilai mean 1,00 - 2,35
- Sedang: nilai mean 2,36 - 3,65
- Tinggi: nilai mean 3,66 - 5,00

Jawaban responden terhadap butir pernyataan dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Indikator	Mean	Keterangan
X1.1 Saya merasakan jika pemimpin memperlakukan karyawan dengan adil	4,46	Tinggi
X1.2 Saya merasakan jika pemimpin menghargai setiap keputusan karyawannya	4,41	Tinggi
X1.3 Saya merasakan jika pemimpin dapat mendukung tujuan bersama Saya merasakan jika pemimpin dapat menciptakan rasa aman untuk	4,44	Tinggi
X1.4 karyawan	4,43	Tinggi
Kepemimpinan	4,44	Tinggi

Sumber: Output SPSS versi 25

Diketahui respon penilaian pada variabel kompetensi diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator merasakan jika pemimpin memperlakukan karyawan dengan adil sebesar 4,46 dan nilai terendah adalah terdapat pada indikator merasakan jika pemimpin menghargai setiap keputusan karyawannya. Hal ini berarti karyawan PT Indraco Sidoarjo menunjukkan bagusnya pemimpin memperlakukan karyawan dengan adil pada Perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata keseluruhan variabel kepemimpinan sebesar 4,44 dalam kategori tinggi.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Job Person Fit

Indikator	Mean	Keterangan
X2.1 Saya merasa adanya kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki	4,58	Tinggi
X2.2 Saya merasa adanya kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan yang saya miliki	4,41	Tinggi
X2.3 Saya merasa adanya perasaan senang terhadap pekerjaan saat ini	4,59	Tinggi
X2.4 Saya merasa adanya kesesuaian pekerjaan dengan pengalaman yang saya miliki	4,43	Tinggi
Job person Fit	4,50	Tinggi

Sumber: Output SPSS versi 25

Diketahui respon penilaian pada variabel job person fit diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator merasa adanya perasaan senang terhadap pekerjaan saat ini sebesar 4,59% dan nilai terendahnya adalah terdapat pada indikator merasa adanya kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki sebesar 4,41. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel job person fit sebesar 4,50 dalam kategori tinggi. Hal ini berarti karyawan PT Indraco menunjukkan tingginya job person fit yang dirasakan karyawan pada perusahaan.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Turnover Intention

	Indikator	Mean	Keterangan
Y1.1	Jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik di luar saya akan memanfaatkannya	4,66	Tinggi
Y1.2	Saya masih sering mencari informasi tentang pekerjaan lain diluar jam kerja	4,58	Tinggi
Y1.3	Saya merasa masih ada fasilitas yang diberikan belum sesuai dengan ketentuan	4,46	Tinggi
Y1.4	Saya akan mencari pekerjaan ditempat lain jika saya merasa sudah tidak ada kenyamanan dengan pekerjaan saat ini	4,59	Tinggi
	Turnover Intention	4,57	Tinggi

Sumber: Output SPSS versi 25

Diketahui respon penilaian pada variabel Turnover Intention diperoleh nilai rata-rata tertinggi pada indikator jika adanya tawaran pekerjaan yang lebih baik diluar akan memanfaatkannya sebesar 4,66% dan nilai terendahnya terdapat pada indikator merasa masih ada fasilitas yang diberikan belum sesuai dengan ketentuan perusahaan sebesar 4,46%. Dan perolehan rata-rata secara keseluruhan variabel turnover intention sebesar 4,57% dalam kategori tinggi.

Tabel 6. Deskripsi Variabel Stres Kerja

	Indikator	Mean	Keterangan
Z1.1	Saya terkadang mudah tersinggung jika ada rekan kerja lain yang menegur saya	4,67	Tinggi
Z1.2	Saya merasakan jika pemimpin tidak memberikan intruksi yang jelas kepada karyawan	4,61	Tinggi
Z1.3	Saya merasakan adanya pekerjaan yang beresiko tinggi	4,47	Tinggi
Z1.4	Saya merasakan beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan sehingga pekerjaan menjadi bertimbun-timbun	4,62	Tinggi
	Stres Kerja	4,59	Tinggi

Sumber: Output SPSS versi 25

Diketahui respon penilaian pada variabel stres kerja diperoleh nilai mean tertinggi terdapat pada indikator terkadang tersinggung jika ada rekan kerja lain yang menegur sebesar 4,67% dan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator merasa adanya pekerjaan yang beresiko tinggi sebesar 4,47%. Dan perolehan mean secara keseluruhan variabel stres kerja sebesar 4,59 dalam kategori tinggi. Hal ini berarti karyawan PT Indracco menunjukkan tingginya stres kerja karyawan terhadap perusahaan.

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan seberapa baik instrumen yang digunakan sesuatu yang hendak diukur. [27] menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menilai validitas dari pernyataan tersebut adalah **Rhitung** > **Rtabel** dan nilai signifikan 0,05. Hasil pengujian validitas variabel dibuktikan pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Rhitung	Rtabel	Signifikansi	Ket
Kepemimpinan	X1.1	0,792	0,1966	,000	Valid
	X1.2	0,835	0,1966	,000	Valid
	X1.3	0,885	0,1966	,000	Valid
	X1.4	0,827	0,1966	,000	Valid
Job Person Fit	X2.1	0,703	0,1966	,000	Valid
	X2.2	0,663	0,1966	,000	Valid
	X2.3	0,663	0,1966	,000	Valid
	X2.4	0,69	0,1966	,000	Valid
Stres Kerja	Z1.1	0,679	0,1966	,000	Valid
	Z1.2	0,814	0,1966	,000	Valid
	Z1.3	0,805	0,1966	,000	Valid
	Z1.4	0,781	0,1966	,000	Valid
Turnover Intention	Y1.1	0,72	0,1966	,000	Valid
	Y1.2	0,843	0,1966	,000	Valid
	Y1.3	0,806	0,1966	,000	Valid
	Y1.4	0,821	0,1966	,000	Valid

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan uji validitas menghasilkan bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner dari variabel X (kepemimpinan, job person fit) variabel Y (turnover intention) dan variabel Z (stres kerja) memiliki **Rhitung** > **Rtabel** dengan nilai signifikan 0,05 yaitu 1,966. Sehingga dapat dikatakan bahwa butir pernyataan dari variabel X, Y dan Z tersebut valid dan digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti sebelumnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi kesalahan pengukuran atau suatu ukuran. Menurut [27] menunjukkan sejauh mana hasil yang dilakukan dengan alat tersebut dapat dipercaya. Pengujian realibilitas digunakan dalam penelitian ini dengan melihat Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan realibel jika nilai Cronbach alpha > 0,60, dan sebaliknya jika nilai Cronbach < 0,060 maka instrument data tidak realibel. Hasil pengukuran harus dapat diandalkan, artinya harus konsisten dan stabil. Berikut hasil uji realibilitas pada variabel.

Tabel 8. Hasil Uji Realiabelitas

No	Variabel	R kritis	Cronbach Alpha	Ket
1	Kepemimpinan	0,60	0,885	Reliabel
2	Job Person Fit	0,60	0,611	Reliabel
3	Stres kerja	0,60	0,771	Reliabel
4	Turnover Intention	0,60	0,808	Reliabel

Sumber: Output SPSS versi 25

Dari hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan menurut (Sayuti Sujianto, 2009) bahwa nilai Cronbach Alpha instrumen yang digunakan dalam penelitian ini > **Rkritis** (0,60). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian tergolong reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa residual diregresi berdistribusi normal. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari alpha 5% atau 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Understandized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	0,59361397
	Absolute	0,24
Most Extreme Differences	Positive Negative	0,167
		-0,24
Test Statistic		0,24
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000c

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dianggap normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi dimana terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dinyatakan dengan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tingkat tolerance. Tolerance mengukur variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, nilai tolerance yang kecil sesuai dengan nilai VIF yang tinggi ($VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff (batas) yang sering digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

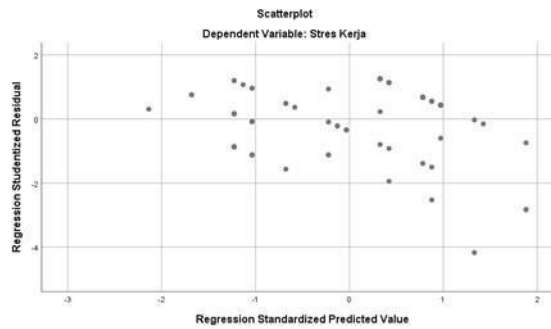
No	Variabel	Collinerity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	0,339	2,949
2	Job Person Fit	0,195	5,121
3	Stres kerja	0,378	2,643

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas, angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih dari 10, artinya tidak terdapat korelasi antar variabel independennya. Variable kepemimpinan memperoleh nilai $2,949 < 10$, variable job person fit sebesar $5,121 < 10$ dan variable stres kerja memperoleh nilai $2,643 < 10$. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa model regresi tidak memiliki multikolinearitas, sehingga model ini dapat digunakan.

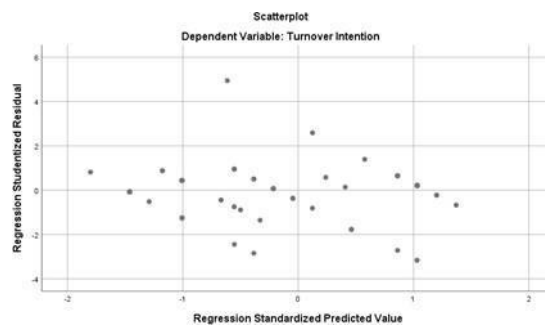
Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk menguji ketidaksamaan varian residual model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Menentukan adanya heteroskedastisitas yaitu dengan memeriksa ada atau tidaknya pola tertentu pada variabel independent terhadap variabel dependen. [22].



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas : Stres Kerja

Sumber: Output SPSS versi 25



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan gambar diagram titik (scatterplot) heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Penguji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini menguji sebagian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial [26]. Jika nilai signifikan adalah $< 5\%$ atau $0,05$ dan koefisien regresi searah dengan hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai signifikan $> 5\%$ atau $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen [16].

Tabel 11. Hasil Uji t Stres Kerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1 (Constant)	5,883	1,310		4,491	,000
Kepemimpinan	-,566	,083	-,602	-6,827	,000
Job Person Fit	1,251	,101	1,088	12,343	,000

Sumber: Output SPSS versi 25

Dari tabel 11 di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan ada $-6,827$ (nilai mutlaknya $6,827$) dan variabel job person fit sebesar $12,343$, dengan hasil kedua nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} , yang sama dengan $1,661$. Nilai signifikansi variabel kepemimpinan adalah $0,000$ dan nilai signifikansi variabel job person fit adalah $0,000$, dimana kedua signifikansi tersebut lebih besar dari $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepemimpinan dengan stres kerja, artinya semakin rendahnya

kepemimpinan maka semakin meningkat stres kerja (H3 diterima), dan ada pengaruh positif dan signifikan antara job person fit dengan stres kerja, artinya tingginya kesesuaian pekerjaan dengan karakter karyawan maka akan meningkatkan stres kerja (H4 diterima).

Tabel 12. Hasil Uji t Turnover Intention

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,735	,884		,832		,408
Kepemimpinan	-,261	,062	-,602		-6,827	,000
Job Person Fit	,520	,100	1,088		12,343	,000
Stres Kerja	,697	,062	,669		11,186	,000

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 12 diatas terlihat nilai t_{hitung} dari variabel kepemimpinan sebesar -4,207 (nilai mutlaknya 4,207), variabel job person fit memiliki hasil t_{hitung} sebesar 5,216 dan variabel stres kerja t_{hitung} sebesar 11,186, dimana ketiga hasil lebih besar dari 1,661. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara negatif dan signifikan antara kepemimpinan dengan turnover intention, artinya semakin bagusnya kepemimpinan maka akan menurunnya keinginan karyawan keluar dari perusahaan (H1 diterima), pengaruh positif dan signifikan antara job person fit dengan turnover intention, artinya semakin sesuai pekerjaan dengan karakter karyawan akan meningkatkan turnover intention (H2 diterima), dan pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja dengan turnover intention, artinya semakin tinggi karyawan mengalami stres kerja maka meningkatnya turnover pada perusahaan (H5 diterima).

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian digunakan apakah variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Uji F merupakan uji koefisien regresi secara simultan. Hasil uji F disajikan dalam tabel ANOVA, jika nilai $sig < 0,05$ atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap dependen melalui perantara [30].

Tabel 13. Hasil Uji f Turnover Intention

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	233,705	3	77,902	214,375	,000 ^b
Residual	34,885	96	,363		
Total	268,590	99			

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel 13, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 214,375 dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Diketahui bahwa F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 3,09, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, job person fit dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Tabel 14. Hasil Uji f stress Kerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	153,752	2	76,876	79,704	,000 ^b
Residual	93,558	97	,965		
Total	247,310	99			

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel 14, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 79,704 dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Diketahui F_{hitung} dapat lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,09, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, job person fit secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variavariabel dependen yang diukur. Koefisien determinasi adalah nol dan satu (0-1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai-nilai ini memperhitungkan fakta bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi dalam variabel dependen.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) ke I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,622	,614	,982

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pada tabel 15, diperoleh nilai R² sebesar 0,622 yang berarti bahwa variasi variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu kepemimpinan, job person fit sebesar 62,2%. Sedangkan sisanya sebesar 37,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi ke II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933 ^a	,870	,866	,603

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 16, uji R² model regresi kedua menunjukkan bahwa besarnya R² adalah 0,870, menunjukkan bahwa variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh 87% variasi kepemimpinan, job person fit dan stress kerja. Sedangkan sisanya sebesar 13% dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Regresi Linear Berganda**Tabel 17.** Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda ke I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	5,883	1,310		4,491	,000
Kepemimpinan	-,566	,083	-,602	-6,827	,000
Job Person Fit	1,251	,101	1,088	12,343	,000

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Z = -0,566 X_1 + 1,251 X_2 + e$

Nilai Unstandardized Coefficients menunjukkan bahwa kontribusi pertama variabel kepemimpinan terhadap stres kerja sebesar -0,566, dan juga nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Kontribusi kedua variabel job person fit terhadap stres kerja sebesar 1,251 dan juga memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti job person fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Tabel 18. Hasil koefisien Regresi Linear Berganda ke II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	,735	,884		,832	,408
Kepemimpinan	-,261	,062	-,602	-6,827	,000
Job Person Fit	,520	,100	1,088	12,343	,000
Stres Kerja	,697	,062	,669	11,186	,000

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -0,261 X_1 + 0,520 X_2 + 0,697 Z + e$

Nilai Unstandardized Coefficients menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan terhadap turnover intention sebesar -0,261 (nilai mutlaknya 0,266) dan juga nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Nilai standardized beta membuktikan bahwa kontribusi variabel job person fit terhadap turnover intention adalah 0,520 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti job person fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Nilai standardized beta membuktikan kontribusi variabel stress kerja terhadap turnover intention yaitu 0,697 dan juga nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Analisis Jalur (Path Analysis)

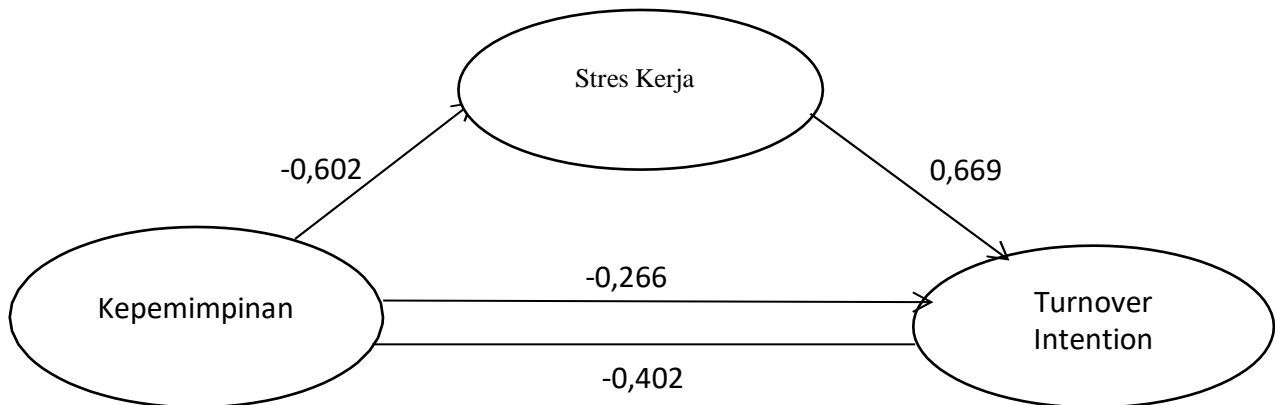
Tujuan analisis path untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung antara satu variabel terhadap variabel lainnya. David Garson dari North Carolina State University mendefinisikan path analysis sebagai model regresi lanjutan yang digunakan untuk menguji kecocokan matriks korelasi dengan dua atau lebih model kausal yang sedang dibandingkan oleh para peneliti. Model jalur adalah diagram yang menghubungkan variabel bebas, perantara, dan tergantung. Tujuan dari path analysis adalah untuk menguji hubungan antara variabel berdasarkan model apriori dan untuk mengidentifikasi jalur yang menyebabkan variabel tertentu mempengaruhi variabel lain. Model ini menggunakan analisis jalur yang mampu menjelaskan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung. Besarnya pengaruh langsung merupakan nilai koefisien path variabel bebasnya. Pengaruh jalur dengan menggunakan bilangan beta atau Standardized Coefficient Beta menurut hasil perangkat lunak (PASW) 25. Model ini bisa diartikan sebagai pengaruh langsung antara variabel dependen dan variabel intervening. Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen*, tetapi tidak bisa dipelajari dan dinilai (Sugiyono, 2019).

Tabel 19. Hasil Uji Analisis Jalur

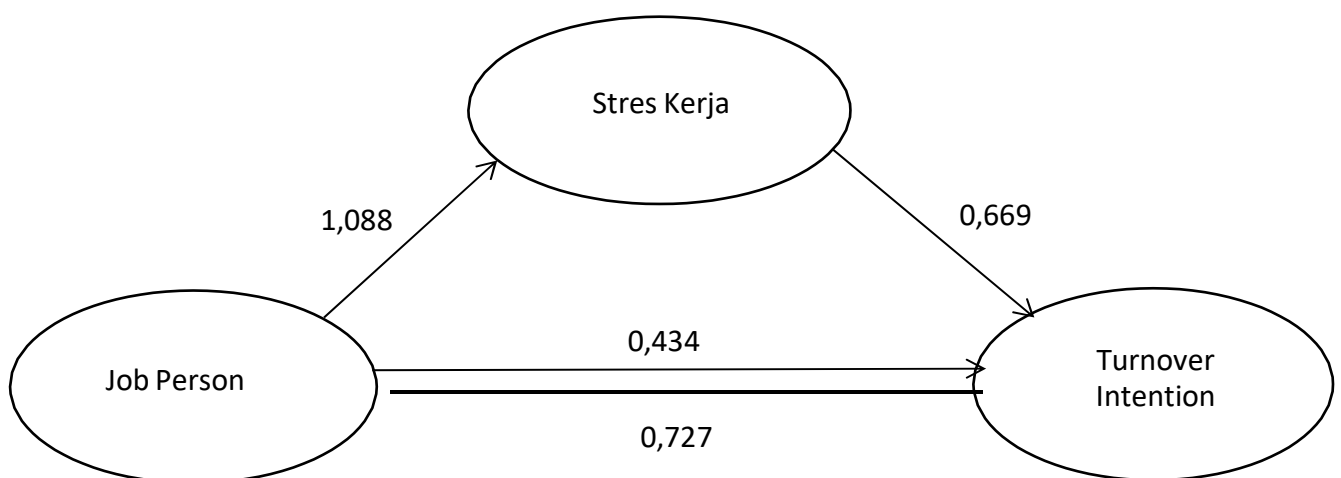
Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Nilai Signifikan
X1 ke Y = -0,266			X1 ke Y = 0,000 (Signifikan)
Z ke Y = 0,669	X1 ke Z ke Y = -0,602 X (0,669) = -0,402	X1 ke Z ke Y = -0,602 + (0,669) = -0,601	Z ke Y = 0,000 (Signifikan)
X1 ke Z = -0,602			X1 ke Z = 0,000 (Signifikan)
X2 ke Y = 0,434			X2 ke Y = 0,000 (Signifikan)
Z ke Y = 0,669	X2 ke Z ke Y = 1,088 X (0,669) = 0,727	X2 ke Z ke Y = 1,088 + (0,669) = 1,757	Z ke Y = 0,000 (Signifikan)
X2 ke Z = 1,088			X2 ke Z = 0,000 (Signifikan)

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan dan job person fit terhadap turnover intention melalui stress kerja digunakan analisis jalur.



Gambar 4. Kerangka Hasil Uji Analisis Jalur I



Gambar 5. Kerangka Hasil Uji Analisis Jalur II

PEMBAHASAN

Hipotesis 1 : Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention, diketahui kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya dalam kepemimpinan yang meningkat dapat mempengaruhi penurunan turnover intention pada suatu perusahaan. Hal ini didukung pada distribusi tinggi frekuensi responden menurut karyawan merasa pemimpin adil dalam bersikap. Ketika seorang pemimpin perusahaan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, pemimpin cenderung dapat memberikan intruksi dengan jelas kepada karyawan.

Keadilan yang diberikan seorang pemimpin untuk karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena modal dasar yang dapat menjunjung untuk penurunan turnover intention. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa seorang pemimpin mampu bersikap adil kepada seluruh karyawan pada suatu perusahaan. Kepemimpinan yang baik juga memberikan rasa percaya diri kepada karyawan, memungkinkan untuk dapat mendukung tujuan bersama. Dengan demikian untuk menekan dampak negatif kepemimpinan pada turnover intention, penting bagi perusahaan untuk menciptakan rasa aman untuk karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Edi & Saimara, 2023) pada penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan niat berpindah.

Hasil analisis data dan penelitian yang mendukung bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention juga didukung oleh temuan peneliti di perusahaan, bahwa pemimpin di perusahaan melakukan evaluasi terhadap karyawan, selain itu pemimpin juga mampu mengorganisasi seluruh pekerjaan dengan baik sehingga pekerjaan menjadi sangat efektif.

Hipotesis 2 : Pengaruh Job Person Fit (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa job person fit berpengaruh terhadap turnover intention, dinyatakan bahwa job person fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semakin tinggi job person fit yang dimiliki karyawan maka akan mengakibatkan turnover semakin meningkat. Hal ini didukung pada distribusi frekuensi tertinggi responden dalam tanggapan positif tertinggi yang menyatakan bahwa adanya perasaan senang terhadap pekerjaan menyebabkan peningkatan turnover intention. Kecocokan karyawan dengan pekerjaan akan membuat mereka bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga karyawan akan merasa senang telah bekerja sesuai dengan bidangnya. Dampak positif job person fit pada turnover dimana karyawan yang cenderung merasa cocok dengan perusahaannya berkeinginan untuk menetap sebagai bagian dari perusahaan. Karyawan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Studi empiris yang terjadi pada perusahaan terdapat pada status karyawan yang paling banyak sebagai karyawan kontrak. Adanya karyawan kontrak disebabkan oleh faktor usia. Faktor ini menyebabkan peningkatan turnover intention di perusahaan karena dimana usia yang tidak sesuai kriteria perusahaan minim dapat diterima. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan melakukan demand abilities untuk menentukan sejauh mana karyawan dapat memenuhi kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] pada penelitian menyatakan bahwa job person fit berpengaruh terhadap turnover intention.

Hasil analisis data dan penelitian bahwa job person fit berpengaruh terhadap turnover intention juga didukung oleh temuan peneliti di perusahaan, bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan perasaan senang tanpa adanya pemaksaan yang dirasakan, sehingga karyawan dapat menetap pada perusahaan.

Hipotesis 3 : Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Stres Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan pengaruh variable kepemimpinan terhadap stres kerja memberikan nilai negatif dan signifikan. Dibuktikan dengan pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap stres kerja, artinya bahwa rendahnya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap peningkatan stress kerja di perusahaan. Ketika didukung oleh distribusi frekuensi terendah dari jawaban responden pada indikator pemimpin dapat mendukung tujuan bersama. Nilai terendah menunjukkan adanya pekerjaan beresiko tinggi untuk karyawan sehingga dapat menyebabkan peningkatan stress kerja. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif secara langsung dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, kepemimpinan yang rendah mengakibatkan stres kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini dikemukakan oleh (Sitanggung, 2013) pada penelitiannya mengatakan bahwa pemimpin harus mendukung tujuan bersama yang diharapkan untuk karyawan agar tidak menyebabkan stres kerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [32] pada penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap stres kerja. [13] juga memberikan kesimpulan yang serupa bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.

Hasil Analisa data dan penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap stress kerja didukung oleh temuan peneliti di perusahaan, bahwa pemimpin di perusahaan sering melakukan pengawasan terhadap karyawan, selain itu pemimpin mampu mengontrol pekerjaan yang diberikan untuk karyawan sehingga pekerjaan menjadi efisien.

Hipotesis 4 : Pengaruh Job Person Fit (X2) terhadap Stress kerja (Z)

Hasil uji hipotesis uji t (parsial) menunjukkan pengaruh variable job person fit terhadap stres kerja, diketahui job person fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Meskipun job person fit umumnya dianggap sebagai pengaruh negatif yang dapat menyebabkan kurangnya stress kerja terhadap perusahaan, ada beberapa alasan mengapa job person fit dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif tertinggi disebabkan oleh indikator kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Dimana karyawan memiliki kemampuan yang dibutuhkan memiliki hubungan positif dengan stres kerja terhadap perusahaan. Artinya semakin sesuai pekerjaan dengan karakter karyawan maka akan mengakibatkan meningkatnya stres kerja. Meskipun

mengalami perasaan senang dengan pekerjaan dan merasa sesuai dengan kemampuan dan merasa sesuai dengan pengalaman yang dimiliki, mereka akan tetap mengalami stres pada tekanan pekerjaan. Sikap ini dilakukan agar tetap bertahan untuk bekerja pada perusahaan ini. Mengingat betapa sulitnya untuk mencari pekerjaan dan diahruskan merasa bersyukur dengan pekerjaan saat ini.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh [21] penelitiannya menyimpulkan bahwa job person fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. [31] juga memberika kesimpulan yang serupa bahwa job person fit berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Hasil analisis data dan penelitian bahwa job person fit berpengaruh terhadap stress kerja juga didukung oleh temuan peneliti di perusahaan, bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, bekerja keras dan mencapai tujuan perusahaan.

Hipotesis 5 : Pengaruh Stress Kerja (Z) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil uji hipotesis uji t menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention, diketahui stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Artinya, tingginya stress kerja karyawan menyebabkan peningkatan pada turnover perusahaan. Dampak adanya stress di tempat kerja dipengaruhi oleh faktor pribadi, lingkungan dan organisasi. Menurut responden yang mengungkapkan bekerja di perusahaan dalam distribusi tinggi frekuensi terkadang mudah tersinggung jika ada rekan kerja yang menegur dan nilai terendahnya disebabkan oleh indikator merasakan beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan sehingga pekerjaan menjadi bertimbun-timbun, dapat membuat karyawan stress dengan tuntutan pekerjaan dan kemampuan bekerja dengan sangat baik akan menurun. Artinya stress kerja yang tinggi berpengaruh terhadap peningkatan turnover intention di suatu perusahaan. Sehingga karyawan merasa pekerjaan ditempat lain tidak memberikan beban kerja yang berlebihan dari perusahaan dan menganggap bahwa pekerjaan ini buruk.

Hal ini memberikan penegasan apabila karyawan merasakan stress yang tinggi maka akan meningkatkan turnover. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [33] pada penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan turnover intention. [34] juga memberikan kesimpulan serupa bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Hasil analisis data dan penelitian bahwa stress kerja berpengaruh turnover intention juga didukung oleh temuan peneliti di perusahaan, bahwa karyawan mengalami stress dikarenakan beban kerja yang berlebihan sehingga pekerjaan bertimbun-timbun, pemimpin bisa mengontrol pekerjaan yang diterima oleh karyawan sehingga dapat menggunakan waktu dengan efektif agar lebih maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

Hipotesis 6 : Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Turnover (Y) melalui Stress Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan analisa jalur, yang disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui stress kerja. Artinya stress kerja tidak dapat memediasi antara kepemimpinan dengan turnover karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan perolehan nilai pengaruh secara tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa faktor stress kerja dapat memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap penurunan turnover melalui mediator kepemimpinan. Dalam hal ini, jika pemimpin memperlakukan karyawan dengan adil akan menghasilkan stress kerja yang rendah. Sehingga juga menghasilkan turnover yang kecil. Jadi berdasarkan nilai rata-rata tertinggi dari hasil jawaban responden diperoleh pada indikator

Hasil penelitian ini relevan yang dilakukan oleh [32] pada penelitiannya mengatakan kepemimpinan memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap stress kerja. (Edi & Saimara, 2023) juga memberi kesimpulan dengan mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hasil Analisa data dan penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap melalui stress kerja didukung oleh temuan penelitian di perusahaan, bahwa pemimpin di perusahaan mampu mengatur karyawan dengan profesional dan mampu mengarahkan karyawan agar mengerjakan pekerjaan seefektif dan seefisien dengan maksimal.

Hipotesis 7 : Pengaruh Job Person Fit (X2) terhadap Turnover Intention (Y) melalui Stress Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan analisa jalur yang dapat disimpulkan bahwa job person fit berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini terlihat dari hasil hipotesis pengaruh variable job person fit terhadap stress kerja diperoleh dari nilai koefisien jalur berpengaruh positif,

pengaruh langsung positif variable job person fit terhadap turnover intention. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel job person fit terhadap turnover intention melalui stres kerja berpengaruh positif. Pengaruh total variabel job person fit terhadap turnover intention melalui stress kerja berpengaruh positif. Artinya variable stress kerja dapat memediasi antara job person fit dengan turnover karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan perolehan nilai pengaruh secara tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh secara langsung lebih besar. Jadi berdasarkan indikator merasa beban kerja yang berlebihan kecil kemungkinan mempengaruhi niat berpindah karena adanya kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Dalam hal ini dapat menghasilkan stress kerja yang dialami karyawan akan meningkat dan turnover pada perusahaan juga akan meningkat. Dari sini dapat disimpulkan bahwa job person fit secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention melalui stres kerja. Artinya, ketika karyawan merasa mudah tersinggung oleh rekan kerja, maka karyawan sering mencari informasi pekerjaan lain diluar jam kerja yang secara tidak langsung berdampak pada peningkatan turnover intention. Hasil penelitian ini selaras dengan [21] menyimpulkan bahwa job person fit berpengaruh terhadap stress kerja dan penelitian [8] mengatakan bahwa job person fit berpengaruh terhadap turnover intention.

Hasil Analisa data dan penelitian bahwa job person fit berpengaruh terhadap turnover intention melalui stres kerja juga didukung oleh temuan peneliti di perusahaan, bahwa pemimpin memberi pengarahan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan harus secara maksimal dan tepat waktu dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa tertekan meskipun sesuai dengan kemampuannya menghasilkan keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention maupun stress kerja. Artinya kepemimpinan yang bagus akan menurunkan turnover intention pada perusahaan sehingga tidak menimbulkan stress kerja pada karyawan. Sedangkan hasil dari job person fit berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention maupun stress kerja. Artinya karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dengan keterampilan yang dimiliki maka terjadi ketidakseimbangan mental sehingga menyebabkan stres dan menunjukkan tingginya turnover intention pada perusahaan. Kemudian hasil analisis jalur kepemimpinan berpengaruh tidak langsung negatif terhadap turnover intention melalui stres kerja. Dalam hal ini stres kerja tidak dapat memediasi antara kepemimpinan dengan turnover intention. Semakin adilnya pemimpin dalam memperlakukan karyawan menimbulkan rendahnya stress kerja pada turnover perusahaan. Dan job person fit berpengaruh tidak langsung positif terhadap turnover intention melalui stres kerja. Dalam hal ini stres kerja dapat memediasi antara job person fit dengan turnover. Karyawan yang memiliki job person fit dapat meningkatkan stress kerja sehingga berdampak tinggi turnover terhadap perusahaan.

Dengan demikian untuk mempertahankan dampak pengaruh negatif dari kepemimpinan sebaiknya perusahaan agar segera memberikan fasilitas yang sudah dijanjikan agar tidak menimbulkan stress karyawan dan berdampak buruk pada peningkatan turnover intention. Dan dampak pengaruh positif dari job person fit sebaiknya perusahaan memperhatikan hubungan antar karyawan agar tidak ada keterpaksaan jika ada pekerjaan yang dilakukan secara bertumpuk sehingga dapat membuat dampak baik untuk penurunan turnover intention.

Bagi peneliti selanjutnya akan melanjutkan penelitian dengan topik yang sama, disarankan dapat menambahkan variabel independen lain yang dapat mempengaruhi topik turnover, seperti: *Person-Organization Fit, Job Satisfaction, Employee Satisfaction, work Engagement, Employee Engagement, leadership style* dengan hasil yang akan berkembang lebih optimal dalam mengidentifikasi faktor-faktor lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat, tauhid dan hidayah-Nya, meskipun proses cukup menguras tenaga, pikiran dan waktu penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini dan telah bersedia menjadi sumber informasi sehingga dapat selesai tepat waktu. Terima kasih kepada kampus tercinta yaitu kampus Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat ini untuk bekal dalam melakukan penelitian. Penulis berharap semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

REFERENSI

- [1] V. Susiani, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 3, no. 9, 2014.
- [2] A. T. Saputra and I. Djastuti, "Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BPR Bank Surya Yudha Kantor Pusat Banjarnegara)," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 10, no. 3, pp. 1–14, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [3] N. Made Tiya Jumani Monica and M. Surya Putra, "Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention," vol. 6, no. 3, pp. 1644–1673, 2017.
- [4] D. P. Siswanto and M. Si, *Proposal Skripsi Pengaruh Stress kerja terhadap Turnover Intention dan Lingkungan kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Oleh : 2023*.
- [5] M. Bugis, D. Purwana E.S, and S. Saparuddin, "The Effect of Job Involvement and Work Stress on Turnover Intention with Organizational Commitment as an Intervening Variable PT. Perkebunan Minanga Ogan," *Int. J. Multicult. Multireligious Underst.*, vol. 8, no. 9, p. 421, Sep. 2021, doi: 10.18415/ijmmu.v8i9.3033.
- [6] I. Gusroni, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nki.," *Perspektif*, vol. 1, no. 1, pp. 78–88, 2021, doi: 10.53947/perspekt.v1i1.58.
- [7] T. Kristiyanto and N. Khasanah, "Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen)," *J. Ilm. Mhs. Manaj.*, vol. 3, no. 3, pp. 558–572, 2021, [Online]. Available: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- [8] A. Afandi, B. Wicaksono, and P. Arya Satwika, "Peran Kepemimpinan Autentik dan Person-Job Fit terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z The Role of Authentic Leadership and Person-Job Fit on Turnover Intention in Generation Z Employees," *J. Psikol. Teor. dan Terap.*, vol. 2022, no. 3, pp. 282–293, 2022.
- [9] Zainal Amri, "Hubungan person job fit dengan turnover intention pada karyawan," *Skripsi*, 2017.
- [10] S. N. Hidayati and S. D. Saputra, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai 'Variabel Antara,'" *J. Maksipreneur Manajemen, Koperasi, dan Entrep.*, vol. 7, no. 2, p. 162, 2018, doi: 10.30588/jmp.v7i2.365.
- [11] P. T. Solo and K. Garmindo, "858-2835-1-Pb," vol. 04, no. 01, pp. 227–235, 2020.
- [12] A. Nugraha and S. D. Purba, "Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu Turnover Intention," *J. Manaj. dan Pemasar. Jasa*, vol. 10, no. 1, pp. 49–60, 2018, doi: 10.25105/jmpj.v10i1.2274.
- [13] D. A. Puspitasari, I. H. Indriati, and A. I. Basri, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan," *Investasi J. Penelit. Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 1–8, 2021.
- [14] S. Sa'adah and A. Prasetio, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, vol. 13, p. 59, Oct. 2018, doi: 10.21460/jrmb.2018.131.304.
- [15] N. K. Pramesti and D. P. Astiti, "Peran Komitmen Organisasi dan Person Job Fit terhadap Turnover Intention Generasi Y pada Karyawan di Indonesia," *J. Psikol. Udayana*, vol. 7, no. 2, p. 66, Nov. 2020, doi: 10.24843/jpu.2020.v07.i02.p07.
- [16] S. Solehah and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam," *J. Dimens.*, vol. 8, no. 2, pp. 210–239, 2019, doi: 10.33373/dms.v8i2.2153.
- [17] R. Abadiyah, "No Title," *Eff. Organ. Clim. Leadersh. Style Turnover Intent. through Job Satisf. as an Interv. Var.*, vol. 18, 2023, [Online]. Available: <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/842>
- [18] A. Kurniati and Y. Mardianti, "Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang," *J. Manaj. FE-UB*, vol. 9, no. 1, pp. 165–181, 2021.
- [19] H. Ubaidillah, "No Title," *Influ. Work Motiv. Organ. Commit. Leadersh. Style Empl. Work Discip.*, vol. 18, 2023.
- [20] N. L. Masykuroh and M. Muafi, "The influence of job insecurity and person-job fit on turnover intention mediated by job satisfaction," *Int. J. Bus. Ecosyst. Strateg.*, vol. 3, no. 3, pp. 01–12, Dec. 2021, doi: 10.36096/ijbes.v3i3.271.
- [21] L. Bright, "Does person organization fit and person-job fit mediate the relationship between public service motivation and work stress among u.S. federal employees?," *Adm. Sci.*, vol. 11, no. 2, 2021, doi: 10.3390/admsci11020037.
- [22] N. Putu, L. Kusumadiari, I. Gde, A. Sudibya, and K. Ardana, "E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana

- Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Sma N 1 Kuta Utara,” 2017.
- [23] P. S. A. Dewi and A. A. A. Sriathi, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 6, p. 3646, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13.
- [24] Trijono and Rachmant, *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2015.
- [25] 2014 Sugiyono, “Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang,” *Skala likert 5*, vol. 2, no. 3, pp. 15–22, 2014, [Online]. Available: <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/84613>
- [26] B. a B. Iii, “Bab iii metodologi penelitian,” no. i, pp. 16–28, 2008.
- [27] Sugiyono, “Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian,” *Metod. Penelit.*, pp. 32–41, 2018.
- [28] A. Mathematics, “濟無No Title No Title No Title,” vol. 12, no. 2, pp. 1–23, 2016.
- [29] N. Purwanto, “Variabel Dalam Penelitian Pendidikan,” *J. Teknodik*, vol. 6115, pp. 196–215, 2019, doi: 10.32550/teknodik.v0i0.554.
- [30] A. Tanzeh and S. Arikunto, “Metode Penelitian Metode Penelitian,” *Metod. Penelit.*, no. 43, pp. 22–34, 2020.
- [31] N. Deniz, A. Noyan, and Ö. G. Ertosun, “Linking Person-job Fit to Job Stress: The Mediating Effect of Perceived Person-organization Fit,” *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 207, pp. 369–376, Oct. 2015, doi: 10.1016/j.sbspro.2015.10.107.
- [32] A. P. Dewi and M. D. P. Agustina, “Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 1, no. 22, pp. 1076–1088, 2020, [Online]. Available: <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1452/872>
- [33] G. D. Pranata and I. G. S. Ketut Netra, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen’S Tandoor Seminyak,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 6, p. 3531, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p09.
- [34] P. Sofia, A. Dewi, A. Agung, and A. Sriathi, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu organisasi . O,” vol. 8, no. 6, pp. 3646–3673, 2019.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.